



**WHISTLE
BLOWER**

Krav til virksomhedens whistleblowerordning

Webinar, 24. oktober 2023

Bjørn Hove, TEKNIQ Arbejdsgiverne

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Velkommen til webinar om
whistleblowerordningen...
...det er dejligt, at I vil være med...

Hvem er jeg?

Bjørn Hove (bho@teknio.dk)

- Konsulent hos TEKNIQ Arbejdsgiverne
- Bæredygtighed, Teknik & Medlemmer
- Arbejder med rådgivning om erhvervsforhold, klima- og bæredygtighed, energibesparelse – og whistleblowerordningen
- Økonomisk baggrund og hos TEKNIQ Arbejdsgiverne siden 2013

Det praktiske...

- Webinaret bliver optaget og lagt på hjemmesiden
- Vi laver også et Team, som I får tilsendt linket til, hvor I også kan finde både optagelse og præsentation, og hvor jeg lægger evt. andet relevant materiale om whistleblowerordningen ind, hvis der kommer nyt
- Gem venligst eventuelle spørgsmål til sidst...
- Hvis der er spørgsmål, som jeg ikke når at besvare, kontakt mig da venligst på 7742 4241 eller bho@teknio.dk

Agenda

1. Lovgivningsmæssige krav til virksomhedens whistleblowerordning
2. Hvad skal virksomhedens whistleblowerordning indeholde?
3. Udlicitering af whistleblowerordningen?



Hvad siger lovgivningen?

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Baggrund

- Op gennem 2010'erne var der en række sager om grove overtrædelser af EU-lovgivningen, f.eks. hvidvask, bestikkelse, svindel, mv. som blev opklaret vha. indberetninger fra whistleblowere
- 2019: Vedtagelse af EU Direktiv 2019/1937 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-lovgivningen
- 2021: Direktivet implementeres i dansk lovgivning via Lov nr. 1436 om beskyttelse af whistleblowere ("Whistleblowerloven")
- Whistleblowerloven gør det lovpligtigt for alle offentlige og private arbejdspladser med 50 eller flere ansatte at etablere en whistleblowerordning
- Kravet trådte i kraft pr. 17. december 2021 for store virksomheder (+250 ansatte), samt for alle offentlige arbejdspladser
- Den 17. december 2023 gælder loven for alle virksomheder med 50 eller flere ansatte

Opgørelse af antal ansatte

- Hvis virksomheden i de fire senest forudgående kvartaler **i gennemsnit** har haft 50 eller flere ansatte, er den omfattet af loven, og skal etablere en whistleblowerordning
- Ved opgørelsen af antallet af ansatte skal medregnes **alle ansatte uanset beskæftigelsesgrad**, som modtager eller har modtaget løn fra virksomheden i de seneste fire kvartaler
- Det betyder at også deltidsansatte, unge med fritidsjob i virksomheden, osv. skal medregnes i gennemsnittet

Opgørelsen af antal ansatte kan foretages på baggrund af virksomhedens oplysninger i CVR-registeret

Hvem kan indgive oplysninger som whistleblower?

- Arbejdspladsens whistleblowerordning skal som minimum stilles til rådighed for arbejdspladsens arbejdstagere, dvs.:

**ansatte, der er beskæftiget i og får løn fra virksomheden
(uanset beskæftigelsesgrad)**

Indlejede medarbejdere skal også kunne indberette til whistleblowerordningen, hvis de aflønnes af virksomheden, og arbejder under dens ledelse

Hvem kan indgive oplysninger som whistleblower?

Virksomheden kan **frivilligt** vælge at stille whistleblowerordningen til rådighed for andre persongrupper, der har eller har haft en arbejdsmæssig tilknytning til virksomheden, f.eks.:

- Aktionærer, bestyrelsesmedlemmer, direktion, revisions-/kontroludvalg o.a. ledelsesorganer i virksomheden
- Selvstændigt erhvervsdrivende, f.eks. virksomhedens revisor eller advokat
- Samarbejdspartnere
- Leverandører/underleverandører
- Tidligere og kommende ansatte (f.eks. personer i et rekrutteringsforløb)

Hvem kan indgive oplysninger som whistleblower?

Der er ikke noget til hinder for, at virksomheden kan stille sin whistleblowerordning til rådighed for personer eller grupper uden en arbejdsmæssig relation til virksomheden, f.eks. kunder, fagforeninger, interesseorganisationer, o.lign.

MEN:

De vil i så fald ikke være omfattet af Whistleblowerloven og de beskyttelsesforanstaltninger den indeholder

Whistleblowerloven gælder kun for personer/grupper, der har eller har haft en arbejdsmæssig relation til virksomheden!

Anbefaling

Start med at inkludere virksomhedens ansatte...

...med mindre der er en ganske særlig grund til at andre også skal kunne indberette til jeres whistleblowerordning

Ordningen kan altid udvides med flere persongrupper, hvis I på et senere tidspunkt ønsker det!

Hvad kan man indberette til whistleblowerordningen?

Brud på EU-retten indenfor følgende områder:

- EU's konkurrenceregler, statsstøtteregler, skatteregler, udbudsregler
- Produktsikkerhed
- Transportsikkerhed
- Miljøbeskyttelse
- Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed
- Fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd
- Folkesundhed
- Forbrugerbeskyttelse
- Beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger samt netværks- og informationssystemers sikkerhed
- Regler for finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder, hvidvask af penge og finansiering af terrorisme

Hvad kan man indberette til whistleblowerordningen?

Alvorlige overtrædelser af straffeloven:

- Bestikkelse, jf. straffelovens § 144
- Dokumentfalsk, jf. straffelovens § 171
- Hacking, aflytning, optagelse af samtaler mellem andre m.v., jf. straffelovens § 263
- Tyveri, jf. straffelovens § 276
- Underslæb, jf. straffelovens § 278
- Bedrageri, jf. straffelovens § 279
- Databedrageri, jf. straffelovens § 279a
- Mandatsvig, jf. straffelovens § 280
- Afpresning, jf. straffelovens § 281.

Hvad kan man indberette til whistleblowerordningen?

Alvorlige overtrædelser af særlovgivning eller anden lovgivning, f.eks.:

- Overtrædelser af skatte- og momslovgivningen
- Bevidst grov vildledning af kunder og samarbejdspartnere
- Overtrædelser af lov om bogføring
- Anvendelse af ulovlig arbejdskraft
- Overtrædelser af godskørselsloven, jf. godskørselslovens §§ 17-17 b
- Osv.

Hvad kan man indberette til whistleblowerordningen?

Chikane, dvs.:

- Seksuel chikane, jf. ligestillingslovens § 1, stk. 4, jf. stk. 6.
- Grov chikane, f.eks. på grund af race, køn, farve, sprog, formueforhold, nationalitet eller social oprindelse, politisk eller religiøst tilhørsforhold, jf. forskelsbehandlingsloven § 1.

Andre kritisable forhold, dvs.:

- Tilsidesættelse af faglige standarder, der f.eks. vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed
- Alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder forbundet med it-drift eller it-systemstyring
- Særlige tilfælde, hvor mindre samarbejdsvanskeligheder indebærer store risici, og dermed udgør et alvorligt forhold
- Grov og/eller gentagne overtrædelse af interne forskrifter og compliancebestemmelser

Hvad kan man IKKE indberette til whistleblowerordningen...

Uoverensstemmelser på arbejdspladsen

- Uoverensstemmelser i forbindelse med whistleblowerens eget ansættelsesforhold
- Tvister om løn- og arbejdsforhold (som normalt håndteres af ledelsen, eller i det fagretlige system)
- Bagatelagte, dagligdags uoverensstemmelser, kollegiale drillerier eller konflikter med kolleger eller andre ansatte om faglige, arbejdsmæssige, eller samarbejds-mæssige forhold (som normalt håndteres af ledelsen)
- Mindre overtrædelser af virksomhedens interne politikker og retningslinjer, f.eks. sygefravær, rygning, påklædning, brug af virksomhedens biler, værktøj, mobiltelefoner o.a. (som normalt håndteres af ledelsen eller HR)
- Alle andre forhold, som ikke er ulovlige, alvorlige eller kritisable, jf. foranstående



Hvad skal virksomhedens
whistleblowerordning
indeholde?

Hvad skal whistleblowerordningen indeholde?

Virksomhedens whistleblowerordning skal bestå af følgende:

1. Beskrivelse af virksomhedens whistleblowerpolitik
2. Beskrivelse af virksomhedens procedure for indberetning og behandling af indberetninger fra whistleblowere
3. En indberetningskanal (fysisk og/eller elektronisk), hvor whistleblowere fortroligt kan foretage indberetning til whistleblowerordningen
4. En whistleblowerenhed (upartisk og neutral person eller funktion i virksomheden, der er ansvarlig for modtagelse, vurdering og behandling af indberetninger fra whistleblowere)

Hvad kan der stå i en whistleblowerpolitik?

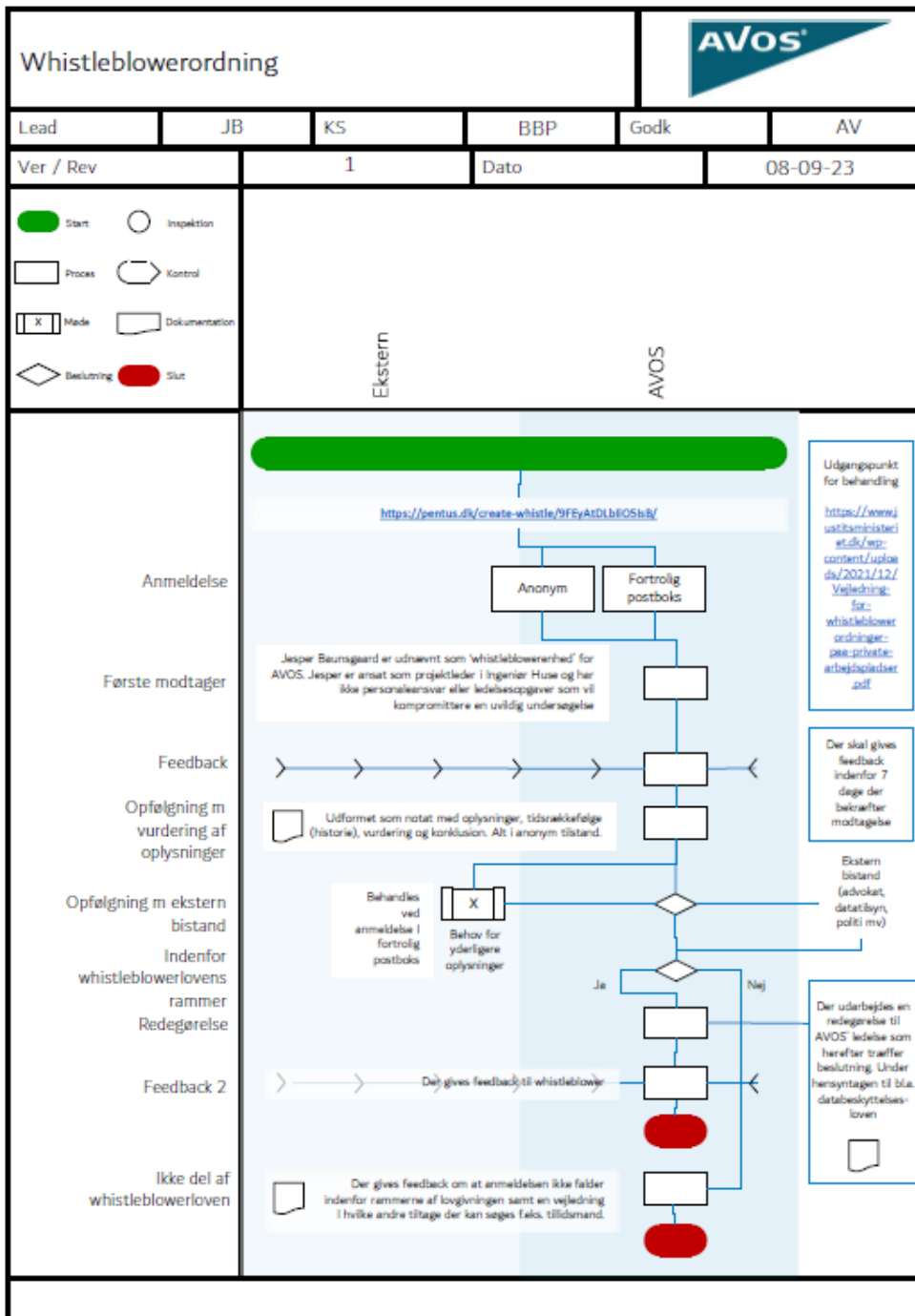
- Formålet med whistleblowerordningen
- Hvilke persongrupper, der kan indberette til ordningen
- Information om muligheden for at foretage indberetning til Den Nationale Whistleblowerordning (der administreres af Datatilsynet)
- Eksempler på forhold der kan indberettes til whistleblowerordningen
- Eksempler på forhold, der ikke kan indberettes til whistleblowerordningen

Klik [HER](#) og se, hvordan en whistleblowerpolitik kan se ud

Hvad kan der stå i en procedurebeskrivelse?

- Hvordan man indberetter til whistleblowerordningen
- Navn og kontaktoplysninger på whistleblowerenheden
- Beskrivelse af, hvordan indberetninger behandles (af whistleblowerenheden)
- Tidsfrister for kvittering/feed back til whistlebloweren
- Beskrivelse af, hvem i virksomheden, der vurderer og beslutter evt. reaktioner på indberetninger
- Tavshedspligt og behandling af oplysninger i indberetningen
- Foranstaltninger til beskyttelse af whistlebloweren (tavshedspligt, fortrolighed, beskyttelse mod repressalier, mv.)
- Henvisning til Justitsministeriets vejledning

Klik [HER](#) og se, hvordan procedurebeskrivelsen for indberetning og behandling af indberetninger til whistleblowerordningen kan se ud



Eksempel på flow-diagram, der beskriver rolle- og opgavefordelingen mellem virksomheden og en ekstern operatør omkring whistleblowerordningen

Indberetningskanal

Whistlebloweren skal via kanalen skriftligt og/eller mundtligt kunne indberette, modtage kvittering/feed back, samt evt. afgive og modtage yderligere information eller oplysninger i forbindelse med behandlingen af indberetningen fortroligt, dvs. uden at andre end whistleblowerenheden får kendskab til vedkommendes identitet

Lovgivningen stiller ingen særlige ”tekniske” krav til indberetningskanalen, som f.eks. kan være:

- En fysisk postkasse
- En funktionalitet i virksomhedens ”HR-app”
- En særlig mailadresse
- En særlig hjemmeside
- Telefon-hotline
- Fysisk møde

Svarfrister, dokumentations- og informationspligt

Svarfrister for tilbagemelding til whistleblowere

- Whistlebloweren skal inden **7 dage** fra indberetningen er modtaget i virksomheden have en kvittering fra virksomheden for modtagelsen
- Whistlebloweren skal senest **3 måneder** fra indberetningen er modtaget i virksomheden have en status fra virksomheden på, hvilke handlinger der er iværksat på grundlag af indberetningen

Dokumentationspligt

- Virksomheden skal skriftligt kunne dokumentere, at den har etableret en whistleblowerordning
- Det betyder, at der skal være en nedskrevet **whistleblowerpolitik**, en **procedurebeskrivelse** for ordningen, samt dokumentation for, at der er udpeget en **whistleblowerenhed**, f.eks. i form af en funktions- eller jobbeskrivelse

Svarfrister, dokumentations- og informationspligt

Informationspligt

- Virksomheden skal klart og tydeligt og i en let tilgængelig form opfordre sine ansatte (eller eventuelt andre, der er omfattet af virksomhedens whistleblowerordning) til at indberette om forhold, der er omfattet af ordningen.
- Ansatte skal desuden informeres om muligheden for at indberette til Den Nationale Whistleblowerordning, som drives af Datatilsynet. Det kan være relevant, hvis whistlebloweren f.eks. er usikker på om virksomheden respekterer tavshedspligt, fortrolighed, frygter repressalier, eller af andre grunde er utryk ved at indberette til virksomhedens interne whistleblowerordning

Link til Den Nationale Whistleblowerordning findes [HER](#)

Behandling af indberetninger til whistleblowerordningen

1. Juridisk vurdering af, om indberetningen falder indenfor formålet med whistleblowerordningen - er forholdet ulovligt, alvorligt, eller kritisabelt (nok)?
2. Juridisk vurdering af, om der er tale om:
 - Overtrædelse af EU-lovgivningen (indberetning til det relevante EU-organ, Politiet eller den relevante myndighed, f.eks. Konkurrencestyrelsen?)
 - Overtrædelse af straffeloven eller særlovgivning (politianmeldelse eller anmeldelse til den ansvarlige myndighed?)
 - Grov chikane eller andre kritisable forhold som f.eks. overtrædelse af virksomhedens interne retningslinjer (ansættelsesretlige konsekvenser?)
 - Indberetninger, der falder udenfor whistleblowerordningens formål, f.eks. uoverensstemmelser på arbejdspladsen (afvises, evt. med anvisning til, hvor afsenderen kan henvende sig, f.eks. nærmeste leder, HR-afdelingen, tillidsrepræsentanten, osv.)



Udlicitering af virksomhedens whistleblowerordning?

Udlicitering af whistleblowerordningen?

- Virksomheden kan vælge helt eller delvist at udlicitere whistleblowerordningen til en ekstern tredjepart, f.eks. en indberetningsplatformsudbyder, advokat eller revisor
- Fordelen er større uafhængighed og at virksomheden ikke risikerer at skulle undersøge sig selv
- Det er dog fortsat virksomhedens ansvar, at tredjepartens whistleblowerordning opfylder kravene i Whistleblowerloven
- Virksomheden skal i så fald sikre sig, at tredjeparten afgiver en skriftlig garanti for at overholde lovens krav om uafhængighed, fortrolighed, databehandling, tavshedspligt, mv.
- Selvom virksomheden udliciterer opgaven med at modtage og behandle indberetninger, bør der alligevel udpeges en eller flere personer til en intern whistleblowerenhed, der kan kommunikere med den eksterne tredjepart i tilfælde, hvor der f.eks. er behov for at indhente yderligere oplysninger, eller når der skal træffes beslutning om reaktioner på indberetninger
- Det er vigtigt at virksomheden omgående får kendskab til alle de modtagne indberetninger, så den kan sikre sig, at den overholder sine forpligtelser efter whistleblowerloven, f.eks. Informationspligten overfor whistlebloweren

Rabataftale med Whistleblower Partners

- TEKNIQ Arbejdsgiverne har screenet markedet for digitale indberetningsløsninger
- Der er indgået en rabataftale med Whistleblower Partners, som vi vurderede havde den mest komplette løsning på markedet
- Det står naturligvis helt frit for at benytte en anden ekstern udbyder af indberetningsplatform end Whistleblower Partners
- Rabataftalen giver medlemsvirksomhederne 25% rabat på Whistleblower Partners' gældende listepriser

Rabataftale med Whistleblower Partners

Listepriserne er pt. følgende:

Løsning A = Inkl. informationsmateriale, juridiske dokumenter og juridisk screening af indberetninger

1-49 ansatte = 110 EUR/md.

50-149 ansatte = 170 EUR/md.

>150 ansatte = 200 EUR/md.

Løsning B = Inkl. informationsmateriale, juridiske dokumenter men UDEN juridisk screening af indberetninger

1-49 ansatte = 55 EUR/md.

50-149 ansatte = 85 EUR/md.

>150 ansatte = 100 EUR/md.

Ressourcer og yderligere information

<https://www.tekniq.dk/brancheviden/fagomraaderne/baeredygtighed/vaerd-at-vide-om-den-obligatoriske-whistleblowerordning/>

Det har vi talt om...

- ✓ Baggrund og formål med whistleblowerordningen
- ✓ Beregning af antal ansatte (alle ansatte, gennemsnit for det seneste år)
- ✓ Hvem kan indberette?
- ✓ Hvad kan der indberettes om?
- ✓ Krav til ordningen (politikbeskrivelse, procedurebeskrivelse, indberetningskanal, whistleblowerenhed (ansvarlig))
- ✓ Svarfrister (7 dage/3 mdr.)
- ✓ Dokumentationspligt (politik, procedurebeskrivelse, funktionsbeskrivelse)
- ✓ Informationspligt (intern og ekstern whistleblowerordning)
- ✓ Behandling af indberetninger (juridisk vurdering af reaktionsmuligheder)
- ✓ Udlicitering af whistleblowerordningen (uafhængighed)
- ✓ Rabataftalen med Whistleblower Partners (25% på listepriser)
- ✓ Ressourcer/yderligere information (www.tekniq.dk)

Spørgsmål/reflektioner



Mange tak for i dag – jeg
håber at webinarret skabte
værdi for jer!



